

最新签合同过程 劳动合同全过程维权指南 (大全5篇)

随着法治精神地不断发扬，人们愈发重视合同，越来越多的人通过合同来调和民事关系，合同能够促使双方正确行使权力，严格履行义务。合同对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇合同。下面是小编帮大家整理的最新合同模板，仅供参考，希望能够帮助到大家。

签合同过程篇一

答：根据《劳动法》第十六条第二款的规定，建立劳动关系应当订立劳动合同。同时，在《劳动合同法》第十条第一款中还规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。所以，劳动合同为要式合同，须采用书面形式订立。用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系，建立劳动关系应当办理用工手续，订立书面劳动合同，且用人单位应当建立职工名册备查；在用人单位和劳动者协商一致后，经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章后，劳动合同生效。同时，劳动合同应当由用人单位和劳动者各执一份。

另外，用人单位与劳动者变更劳动合同，亦应当采用书面形式；对于建立劳动关系，但是用人单位未同时与劳动者订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。对于用人单位与劳动者在用工之前订立了劳动合同的，劳动关系自用工之日建立。在《劳动合同法》施行之前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，自当在《劳动合同法》施行之日起一个月内订立。

二、签书面劳动合同，劳动者一定注意哪两点：

答：一、根据《劳动法》第十九条“劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：（一）劳动合同期限；（二）工作内

容;(三)劳动保护和劳动条件;(四)劳动报酬;(五)劳动纪律;(六)劳动合同终止的条件;(七)违反劳动合同的责任。劳动合同除前款规定的必备条款外,当事人可以协商约定其他内容。”之规定,劳动合同必备条款之外的约定必须协商一致才能写入合同,企业单方面写入合同,尤其是对劳动者不利的内容法律上是无效的。

二、第二十一条“劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过六个月。”

三、在何种情况下,劳动者可要求与用人单位签订无固定期限的劳动合同关系?

答:无固定期限劳动合同,是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。对此,《劳动法》第二十条作了较为原则的规定,该条第二款规定劳动者在同一用人单位连续工作满十年以上,当事人同意延续劳动合同的,如果劳动者提出订立无固定期限的劳动合同,应当订立无固定期限的劳动合同。之后,劳动部《关于贯彻执行中华人民共和国劳动法若干问题的意见》第20条规定了用人单位和劳动者只要达成一致,都可以签订无固定期限的劳动合同。《劳动合同法》颁布实施后,对签订无固定期限劳动合同适用范围作了更进一步明确、具体的规定。根据该法第十四条第二款的规定,用人单位与劳动者协商一致,可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一的,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同:

(1)劳动者在该用人单位连续工作满十年的;

(3)连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第

一项、第二项规定的情形,续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

四、“临时工”能否与用人单位签订无固定期限的劳动合同？

答：自劳动法实施后，所有用人单位与职工全面实行劳动合同制度，各类职工在用人单位享有的权利是平等的，因此，过去意义上相对于“正式工”而言所谓的“临时工”已经不存在。用人单位在临时性岗位上用工，应当与劳动者签订劳动合同并依法为其建立各种社会保险。对于本企业连续工作已满十年的“临时工”，续订劳动合同时，也应当按照劳动法和劳动合同法的规定，如果本人提出要求，应当订立无固定期限的劳动合同，并在劳动合同中明确其工资、保险福利待遇。用人单位及其劳动者本人应当按照国家规定缴纳社会保险费用，并享受有关保险福利待遇。

五、在何种情况下，劳动者用人单位可签订不定期的劳动合同？

答：不定期的劳动合同是指以完成一定工作任务为期限的劳动合同，指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。《劳动法》第二十条和《劳动合同法》第十二条均规定了劳动合同的期限分为有固定期限、无固定期限和以完成一定的工作为期限。同时，《劳动合同法》第十五条第二款规定，用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。具体来说，有下列情形之一的，用人单位与劳动者可以签订不定期的劳动合同：

- (1) 以完成单项工作任务为期限的劳动合同；
- (2) 以项目承包方式完成承包任务的劳动合同；
- (3) 因季节原因临时用工的劳动合同；

(4) 其他双方约定的以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

六、用人单位分立、合并、租赁、承包后的劳动合同应如何订立？

答：《劳动合同法》第三十四条规定：“用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人继续履行”。根据劳动部《关于贯彻执行劳动法若干问题的意见》第13条、第15条的规定，用人单位发生分立或合并后，分立或合并后的用人单位可依据其实际情况与原用人单位的劳动者遵循平等自愿、协商一致的原则变更原劳动合同。租赁经营(生产)、承包经营(生产)的企业，所有权并没有发生改变，法人名称未变，在与职工订立劳动合同时，该企业仍为用人单位一方。依据租赁合同或承包合同，租赁人、承包人如果作为该企业的法定代表人或者该法定代表人的授权委托人时，可代表该企业(用人单位)与劳动者订立劳动合同。

七、劳动合同无效的情形有哪些？

答：所谓劳动合同无效，是相对于有效劳动合同而言的，指劳动合同虽已成立，但因其严重欠缺法定有效要件，因而其内容不能被赋予法律效力。《劳动法》第十八条规定了劳动合同无效的两种情形，《劳动合同法》第二十六条增加了劳动合同无效的一种情形。综合上规定，下列劳动合同无效或者部分无效：

月日年月日

(1) 以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的。“欺诈”是指一方当事人故意告知对方当事人虚假的情况，或者故意隐瞒真实的情况，诱使对方当事人作出错误意思表示的行为；“胁迫”是指以给公民及其亲友的生命健康、荣誉、名誉、财产等造成

损害为要挟，迫使对方作出违背真实意思表示的行为。

(2)用人单位免除自己的法律责任、排除劳动者权利的。比如，劳动合同中约定，“发生工伤概不负责”条款，即属上述情形，应属无效。

(3)违反法律、行政法规的强制性规定的。包括订立劳动合同主体不符合法律、法规的规定和劳动合同的内容违反法律法规规定。

上述合同，从订立的时候起，就没有法律约束力，不能发生当事人预期的法律后果。但是，劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

八、在什么情况下，劳动者可随时通知用人单位解除劳动合同？

答：一般情况下，劳动者提出解除劳动合同，应提前三十日提出，否则，应承担相应的法律责任。但是，《劳动法》第三十二条规定了三种情形，劳动者可随时通知用人单位解除劳动合同，《劳动合同法》第三十八条对适用范围作了进一步的扩大。根据上述法律法规规定，发生下列情形，劳动者可以提出解除劳动合同，无需提前三十日通知用人单位：

(1)劳动者在试用期内提前三日通知用人单位解除劳动合同；

(3)用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的，劳动者可以解除劳动合同；

(8)法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形，劳动者也可以解除劳动合同。

九、在合同期限内，用人单位在什么情况下可提出解除劳动合同？

答：用人单位解除劳动合同，包括过失性解除劳动合同和非过失性解除劳动合同。

前者是指用人单位在劳动者存在一定过失的情况下，无须事先通知即可以单方解除劳动合同的行为。对此，《劳动法》第二十五条规定了过失性解除劳动合同的四种情形，包括：（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；（二）严重违反用人单位的规章制度的；（三）严重失职，营私舞弊，给用人单位的利益造成重大损害的；（四）被依法追究刑事责任的。《劳动合同法》在颁布实施后，该法在第三十九条中对过失性解除劳动合同的适用范围作了扩大规定，包括：（一）劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响。或者经用人单位提出，拒不改正的；（二）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的情形，致使劳动合同无效的。

非过失性解除是指劳动合同的解除不是因为劳动者存在过错，而是基于客观情况的变化使劳动合同无法履行从而解除劳动合同的情形。对此，我国《劳动法》第二十六条规定了过失性解除劳动合同的三种情形，《劳动合同法》在第四十条的规定中承继了上列规定，包括以下三种情形：（一）劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；（二）劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；（三）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的。对于非过失性解除劳动合同，用人单位应在提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，才可解除劳动合同。

十、职工连续旷工时间超过十五天，企业有权予以除名，该十五天应如何理解？

答：劳动和社会保障部办公厅《关于计算连续旷工时间问题

的复函》规定，职工无正当理由经常旷工，经批评教育无效，连续旷工时间超过十五天，企业有权予以除名。该连续旷工时间超过十五天应理解为连续旷工超过十五个工作日，在计算具体天数时，应扣除休息日和法定休假日。

十一、注意辞职和离职差别。

辞职和离职虽一字之差，程序是截然不同的。辞职是指职工根据劳动法规或劳动合同的规定，提出辞去工作从而与用人单位解除劳动合同关系。辞职一般有两种情况，一是依法立即解除劳动合同关系，如用人单位对职工有暴力或威胁行为强迫其劳动，不按合同约定支付工资等，职工可以随时向用人单位提出解除劳动合同的要求；二是根据职工自己的选择，提前30天以书面形式通知单位解除劳动合同关系。现时有些用人单位在与劳动者解除劳动合同关系时，不管是自己的原因提出与劳动者解除劳动合同关系，还是劳动者本人的原因提出与用人单位解除劳动合同关系，都让劳动者填写所谓的《辞职申请表》。很多劳动者由于法律意识淡薄，在被单位辞退时，以为填写辞职申请表只是履行一种离职手续，须不知道一旦填写这份申请表，在诉诸法律时，将会产生两种与自己不利的法律后果。其一、劳动者将丧失获得经济补偿金和赔偿金的权利。其二、劳动者无法申领失业救济金。自动离职是指职工终止劳动关系时不履行解除手续，擅自出走工作离岗，或者解除手续没有办理完毕而离开单位。自动离职的职工需承担违约责任，并且擅自录用自动离职职工的用人单位，对原用人单位造成经济损失的，应承担连带赔偿责任。辞职是法律赋予劳动者的权力，离职虽然也是劳动者实施权力的一种方式，但是不是法律认可的合法所为，对于权力的保障前者法律支持，后者法律并不支持，劳动者选择与用人单位解除合同时一定要慎重。

签合同过程篇二

根据《劳动法》规定，用人单位与劳动者签订的劳动合同期

限可以分为三类：(1)有固定期限，即在合同中明确约定效力期间，期限可长可短，长到几年、十几年，短到一年或者几个月，(2)无固定期限，即劳动合同中只约定了起始日期，没有约定具体终止日期。无固定期限劳动合同可以依法约定终止劳动合同条件，在履行中只要不出现约定的终止条件或法律规定的解除条件，一般不能解除或终止，劳动关系可以一直存续到劳动者退休为止。(3)以完成一定的工作为期限，即以完成某项工作或者某项工程为有效期限，该项工作或者工程一经完成，劳动合同即终止。

签订劳动合同可以不约定试用期，也可以约定试用期，但试用期最长不得超过6个月。劳动合同期限在6个月以下的，试用期不得超过15日；劳动合同期限在6个月以上1年以下的，试用期不得超过30日；劳动合同期限在1年以上2年以下的，试用期不得超过60日。试用期包括在劳动合同期限内。非全日制劳动合同，不得约定试用期。

订立劳动合同时，用人单位不得向劳动者收取定金、保证金或扣留居民身份证

根据劳动保障部《劳动力市场管理规定》，禁止用人单位招用人员时向求职者收取招聘费用、向被录用人员收取保证金或抵押金、扣押被录用人员的身份证等证件。用人单位违反规定的，由劳动保障行政部门责令改正，并可处以1000元以下罚款；对当事人造成损害的，应承担赔偿责任。

劳动者不必履行无效的劳动合同

无效的劳动合同是指不具有法律效力的劳动合同，

根据《劳动法》的规定，下列劳动合同无效：(1)违反法律、行政法规的劳动合同；(2)采取欺诈、威胁等手段订立的劳动合同。劳动合同的无效，由劳动争议仲裁委员会或者人民法院确认。无效的劳动合同，从订立的时候起，就没有法律约

束力。也就是说，劳动者自始至终都无须履行无效劳动合同。确认劳动合同部分无效的，如果不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效。

由于用人单位的原因订立的无效合同，对劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。具体包括：(1)造成劳动者工资收入损失的，按劳动者本人应得工资收入支付给劳动者，并加付应得工资收入25%的赔偿费用；(2)造成劳动者劳动保护待遇损失的，应按国家规定补足劳动者的劳动保护津贴和用品；(3)造成劳动者工伤、医疗待遇损失的，除按国家规定为劳动者提供工伤、医疗待遇外，还应支付劳动者相当于医疗费用25%的赔偿费用；(4)造成女职工和未成年工身体健康损害的，除按国家规定提供治疗期间的医疗待遇外，还应支付相当于其医疗费用25%的赔偿费用；(5)劳动合同约定的其他赔偿费用。

用人单位不得随意变更劳动合同

劳动合同的变更，是指劳动关系双方当事人就已订立的劳动合同的部分条款达成修改、补充或者废止协定的法律行为。

《劳动法》规定，变更劳动合同，应当遵循平等自愿、协商一致的原则，不得违反法律、行政法规的规定。经双方协商同意依法变更后的劳动合同继续有效，对双方当事人都有约束力。

解除劳动合同应当符合《劳动法》的规定

劳动合同的解除，是指劳动合同有效成立后至终止前这段时期内，当具备法律规定的劳动合同解除条件时，因用人单位或劳动者一方或双方提出，而提前解除双方的劳动关系。根据《劳动法》的规定，劳动者可以和用人单位协商解除劳动合同，也可以在符合法律规定的情况下单方解除劳动合同。

(一) 劳动者单方解除

签合同过程篇三

- 1、不签劳动合同是用人单位的责任，你可以不用管，也不用担心，用工的法律风险在用人单位。
- 2、社会保险是国家法定的，从用工之日起就应当建立，不管签没签劳动合同用人单位不办理是违法的。不按月支付劳动报酬也是违法的。
- 3、等到你什么时候不想在这个单位干了，你再提出依据劳动合同法第八十二条的规定要求用人单位自用工之日起一个月以后支付双倍工资。同时要求补充办理所有社会保险。
- 4、如果单位不予支付，申请劳动仲裁，百分之百胜诉，现在不用着急。但要注意收集能证明劳动关系的证据。
- 5、单位的违法行为还可以作为你合法辞职的理由，不但不受提前30天的限制，更不用批准，可立马走人，还可依据劳动合同法第四十六条、第四十七条的规定索取每工作一年一个月工资的经济补偿金。

根据我国法律的规定，首先，用人单位违反法律的规定不与劳动者订立劳动合同的，自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。因此，您可以要求单位支付每月二倍的工资作为补偿。其次，单位未办理保险的做法也是不符合法律规定的，您可以依据法律与单位进行沟通协商，要求补充办理所有社会保险。

签合同过程篇四

为加强对公司供方(外协单位)的安全监督管理，确保公司生产安全秩序，依据公司相关方安全管理制度，明确供需甲乙

双方应履行的安全责任权力和义务。

甲方：

乙方：

签订供方(外协单位)安全环境管理协议如下：

一、甲乙双方必须遵守国家现行相关安全生产的法律、法规及xx公司各项规章制度，并按xx公司安全管理制度办理相关手续，甲方有责任针对乙方活动进行相关安全和环境管理的告知义务，确保双方安全生产，同时依法承担安全生产责任。

二、乙方进入甲方生产现场及生产作业区域时，必须由甲方主管乙方业务的人员带入，禁止乙方人员踢拉鞋等不文明穿着行为入厂，严禁乙方私自进入甲方生产现场及生产作业区域。

三、乙方在甲方现场进行售后服务时，有权索取和了解活动区域相关安全作业要求，必须严格遵守甲方的各项规章制度和技术操作规程，按规定使用符合安全要求的安全防护用具、机械设备等，未经许可不得擅自使用甲方现场任何机械电气设施等，严禁从事与作业资质不符和违章违规的作业行为。乙方所带设备工具应自行妥善保管，丢失责任自负。

四、乙方应加强现场服务人员的安全意识教育及安全操作技能的培训，由于乙方管理不善或人员违章操作，造成的一切安全事故，应由乙方承担全部责任。对乙方因违规造成重大安全事故的，甲方财务部门有权拒付相关费用，并取消乙方供方资格。

五、严禁乙方人员在业务地范围以外从事与业务无关的活动。

六、乙方单位车辆在甲方道路的行驶时速不能超过10公里/小

时，过往生产现场的道路及进出库房、生产作业区域时速不能超过5公里/小时。同时车辆应完好符合机动车安全条件和驾驶要求，承载货物应码放规范捆绑可靠，不得超高、超宽、超重，自觉履行我国道路安全管理规定。甲方公司内乙方车辆不得随意乱停乱放。在出入甲方大门时必须接受甲方门卫检查，运输危险物品的供方要符合国家危险物品运输安全规范要求 and 条件，其危险物品安全附件应完好有效，货物搬运时应符合安全作业要求，不得野蛮装卸，否则由此导致的一切后果由乙方承担。

七、乙方应遵守甲方厂内环境管理要求，注重自身危险源和环境因素识别，加强作业中环境保护意识，不得随意乱丢废弃物，自觉清理作业后杂物，禁止向甲方下水管网倾倒废液及抛、洒、漏等影响环境的现象。乙方在甲方作业时应应对甲方消防安全负责，动用明火作业时，必须到甲方消防保卫部门办理手续后方可进行操作。

八、乙方所携带的工装、设备、工具等物资进入甲方厂时予以登记，未登记的不得出厂，并为施工人员办理出入证。

九、甲方有权对乙方违章作业及存在的不安全隐患和构成环境影响的事实进行处罚，对存在的重大隐患和严重违章的行为有权责令其停止供货。

十、该责任书是供货合同或协议的附件，与其具有同等法律效力。

十一、本安全协议书按年签订，一式三份：甲乙双方各存一份、并报送甲方安技环保处备案一份。

甲方：（签字） 乙方：（签字）

甲方：（盖章） 乙方：（盖章）

年 月 日

签合同过程篇五

社保与商业保险的区别_社保和商保有哪些区别摘要：社保与商业保险有什么区别？社保和商业保险的区别有哪些？社保，旨在为国民提供基本生活保障；商业保险，则是针对客户需求在不同方面给予高额保障，给予客户全方位的保护。

劳动合同，是指劳动者与用人单位之间确立劳动关系，明确双方权利和义务的协议。劳动合同依法订立即具有法律约束力，当事人必须履行劳动合同规定的义务。根据这个协议，劳动者加入企业、个体经济组织、事业组织、国家机关、社会团体等用人单位，成为该单位的一员，承担一定的工种、岗位或职务工作，并遵守所在单位的内部劳动规则和其他规章制度；用人单位应及时安排被录用的劳动者工作，按照劳动者提供劳动的数量和质量支付劳动报酬，并且根据劳动法律、法规规定和劳动合同的约定提供必要的劳动条件，保证劳动者享有劳动保护及社会保险、福利等权利和待遇。

社会保险是指国家为了预防和分担年老、失业、疾病以及死亡等社会风险,实现社会安全,而强制社会多数成员参加的,具有所得重分配功能的非营利性的社会安全制度。社会保险计划由政府举办,强制某一群体将其收入的一部分作为社会保险税(费)形成社会保险基金,在满足一定条件的情况下,被保险人可从基金获得固定的收入或损失的补偿,它是一种再分配制度,它的目标是保证物质及劳动力的再生产和社会的稳定。社会保险的主要项目包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险。